



Kolektívna zmluva

uzatvorená dňa 20.10.2021 medzi zmluvnými stranami

Základná organizácia odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy pri Centre pre deti a rodiny - Učiteľská, Učiteľská 42, 821 06 Bratislava

Učiteľská 42

821 06 Bratislava

Evidenčné číslo ZO: 73-2413-001

v zastúpení Mgr. Anny Hubčíkovej, splnomocnenkyne na kolektívne vyjednávanie a uzatváranie kolektívnej zmluvy

a

Centrum pre deti a rodiny Bratislava – Učiteľská

Učiteľská 42

821 06 Bratislava

v zastúpení PaedDr. Slavky Oroszovej, riaditeľky CDR Bratislava - Učiteľská

Časť I
Úvodné ustanovenia

Článok 1

Spôsobilosť zmluvných strán na uzatvorenie kolektívnej zmluvy

- Odborová organizácia má právnu subjektivitu podľa zákona č.83/1990 zb. o združovaní občanov v znení neskorších predpisov.
- Oprávnenie rokovať a uzatvoriť túto kolektívnu zmluvu vyplýva z článku 2 stanov odborovej organizácie a zo splnomocnenia zo dňa 30.09.2021, ktorým členovia odborovej organizácie splnomocnili na rokovanie a uzatvorenie kolektívnej zmluvy Mgr. Annu Hubčíkovú, predsedníčku odborovej organizácie a členov výboru. Splnomocnenie zo dňa 30.09.2021 tvorí prílohu č. 1 tejto kolektívnej zmluvy.
- Zamestnávateľ má právnu subjektivitu založenú zriaďovacou listinou zo dňa 01.07.1995 vydanou ÚPSVaR Bratislava. Oprávnenie zástupcu zamestnávateľa rokovať a uzatvárať KZ vyplýva z jeho funkcie riaditeľa ako štatutárneho zástupcu zamestnávateľa.
- Na účely tejto kolektívnej zmluvy sa môže používať, na spoločné označenie odborovej organizácie a zamestnávateľa, označenie „zmluvné strany“, namiesto označenia kolektívna zmluva, skratka KZ, namiesto označenia Zákoník práce, skratka „ZP“, zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme skratka „OVZ“, namiesto označenia ochranné osobné pracovné pomôcky skratka „OOPP“.

Článok 2

Uznanie odborovej organizácie a zamestnávateľa

- Zamestnávateľ uznáva odborovú organizáciu v zmysle § 230 ods. 1 ZP ako svojho zmluvného partnera v zmysle § 231 ods. 1 ZP. Odborový orgán uzatvára so zamestnávateľom kolektívnu zmluvu, ktorá upravuje pracovné podmienky, vrátane platových podmienok a podmienky zamestnávania.
- Zmluvné strany sa zaväzujú, že nebudú v budúcnosti počas účinnosti tejto KZ spochybňovať vzájomné oprávnenie vystupovať ako zmluvná strana tejto KZ.

Článok 3

Pôsobnosť, platnosť a účinnosť kolektívnej zmluvy

- Táto KZ upravuje pracovné podmienky a podmienky zamestnávania, individuálne a kolektívne vzťahy medzi zamestnávateľom a zamestnancami zastúpenými odborovou organizáciou v súlade s ZOVZ, s OVZ a ZP, ako aj Kolektívnou zmluvou vyššieho stupňa pre zamestnávateľov, ktorí pri odmeňovaní postupujú podľa zákona č. 553/2003 Z. z. v znení neskorších predpisov (ďalej len „KZVS“) a ďalšími všeobecne záväznými právnymi predpismi.
- Táto KZ je záväzná pre zmluvné strany a zamestnancov, ktorí sú u zamestnávateľa v pracovnom pomere. KZ sa nevzťahuje na zamestnancov zamestnávateľa, ktorí u neho pracujú na dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru a PNR.
- Táto KZ je platná dňom jej podpisu zmluvnými stranami. Účinnosť tejto KZ sa začína dňom 05.01.2022 a končí dňom 31.12.2022 okrem článkov, ktoré sú viazané na rozpočet.

Článok 4

Zmena kolektívnej zmluvy

- KZ a jej rozsah sa môže zmeniť len po dohode jej zmluvných strán na základe písomného návrhu na zmenu KZ jednou zo zmluvných strán. Dohodnuté zmeny sa označia ako dodatok ku kolektívnej zmluve a číslujú sa v poradí, v akom sú uzatvorené.
- Zmluvné strany sa zaväzujú dodatkom ku KZ zmeniť do budúcnosti (teda nie retroaktívne) ustanovenia KZ, ktoré zakladajú finančné nároky, a to v závislosti od prideleného rozpočtu zamestnávateľovi. Zmluvné strany môžu po vzájomnej dohode dodatkom k tejto KZ zmeniť aj iné ustanovenia tejto KZ bez obmedzenia.

Článok 5

Archivovanie kolektívnej zmluvy

- Zmluvné strany uschovávajú túto KZ po dobu 5 rokov od skončenia jej účinnosti.

Článok 6

Oboznámenie zamestnancov s kolektívnou zmluvou

- Zamestnávateľ sa zaväzuje po podpísaní KZ túto rozmnožiť a v 2 rovnopisoch ju doručiť predsedovi odborovej organizácie v lehote 10 dní od jej podpísania.

- Odborová organizácia sa zaväzuje zabezpečiť oboznámenie zamestnancov zamestnávateľa s obsahom tejto KZ do 15 dní od jej uzatvorenia. Termín stretnutia zamestnancov dohodnú zmluvné strany. Z oboznámenia sa s obsahom KZ sa vyhotoví zápisnica, ktorej prílohou bude prezenčná listina oboznámených zamestnancov. Odborová organizácia sa zaväzuje poskytnúť svojmu členovi na základe jeho písomnej žiadosti kópiu tejto KZ do 15 dní od požiadania.
- Novoprijatých zamestnancov oboznámi zamestnávateľ s touto KZ v rámci plnenia povinností v zmysle § 47 ods. 2 Z. z. do 30 dní od vzniku pracovného pomeru.

Časť II

Článok 7

Vzájomné vzťahy medzi zamestnávateľom a odborovou organizáciou

- Zamestnávateľ uznáva odborovú organizáciu za oprávneného zástupcu zamestnancov. Súčasne uznáva právo každého zamestnanca odborov sa združovať.
- Zamestnávateľ sa bude podľa potreby minimálne raz za pol roka na požiadanie výboru stretávať s výborom odborovej organizácie s cieľom riešenia problémov týkajúcich sa oboch strán.
- Zamestnávateľ umožní pôsobenie odborovej organizácie na pracovisku.
- Zamestnávateľ podľa prevádzkových možností poskytne odborovej organizácii na jej nevyhnutnú činnosť bežné kancelárske potreby, prístup k telefónnej linke, internetovému spojeniu, tlačiarňu a rozmnožovacej technike.
- Zamestnávateľ umožní odborovej organizácii, aby na pracovisku na mieste prístupnom všetkým zamestnancom zverejňovali výzvy, materiály a iné informácie o svojej činnosti.

- Zamestnávateľ zabezpečí, aby na jeho webovej stránke bola uverejnená informácia o pôsobení základnej odborovej organizácie, spolu s kontaktnými údajmi jej funkcionárov.

Článok 8

- Zamestnávateľ nebude diskriminovať členov a funkcionárov základnej organizácie za ich členstvo, námety, kritické pripomienky a činnosť vyplývajúcu z odborovej organizácie. Súčasne bude plne rešpektovať právnu ochranu funkcionárov základnej organizácie. Členovia odborového orgánu budú zachovávať mlčanlivosť o skutočnostiach, o ktorých sa dozvedeli pri výkone svojej funkcie, a ktoré v záujme zamestnávateľa nemožno oznamovať iných osobám. Táto povinnosť trvá aj počas jedného roka po skončení výkonu funkcie.
- Zamestnávateľ môže dať členovi výboru ZO výpoveď alebo s ním okamžite skončiť pracovný pomer len s predchádzajúcim súhlasom odborovej organizácie. Za predchádzajúci súhlas sa považuje aj, ak odborová organizácia neodmietla udeliť súhlas do 15 dní odo dňa, keď o to zamestnávateľ požiadal. Ak zástupcovia zamestnancov odmietli udeliť súhlas, je výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa z toho dôvodu neplatná. Ak sú ostatné podmienky výpovede alebo okamžitého skončenia pracovného pomeru splnené a súd v spore podľa § 77 Z. z. zistí, že od zamestnávateľa nemôže spravodlivo požadovať, aby zamestnanca naďalej zamestnával, je výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru platné.
- Zástupcovia zamestnancov sú v čase funkčného obdobia a počas šiestich mesiacov po jeho skončení chránení proti opatreniam, ktoré by ich mohli poškodzovať, vrátane skončenia pracovného pomeru, a ktoré by boli motivované ich postavením alebo činnosťou.

Článok 9

- Zamestnávateľ umožní odborovej organizácii, aby zvolala členskú schôdzu na pracovisku zamestnávateľa podľa potreby, najmenej raz ročne vo vopred dohodnutom termíne.
- Zamestnávateľ poskytne zamestnancom, ktorých pracovná smena pripadne na čas konania členskej schôdze, pracovné voľno s náhradou platu na nevyhnutne potrebný čas za účasť na členskej schôdzi, ak tomu nebránia vážne prevádzkové dôvody.

Článok 10

- Zamestnávateľ prizve zástupcu odborovej organizácie na každú poradu vedenia zamestnávateľa ak budú predmetom rokovania pracovnoprávne, ekonomické alebo sociálne opatrenia týkajúce sa zamestnancov.
- Zamestnávateľ sa zaväzuje, že všetky vnútorné akty organizácie týkajúce sa pracovných, ekonomických a sociálnych podmienok zamestnancov, predloží na pripomienkovanie odborovej organizácii.

Článok 11

- Zamestnávateľ na základe písomnej žiadosti zamestnanca zrazí finančnú čiastku 0,5 % z jeho čistého mesačného zárobku alebo peňažného plnenia nahrádzajúceho plat a zrazenú finančnú čiastku bezodkladne poukáže v prospech ním určeného účtu.

Časť III

Kolektívne vzťahy, práva a povinnosti zmluvných strán

Článok 12

Riešenie kolektívnych sporov

- Kolektívny spor o plnenie záväzkov z tejto kolektívnej zmluvy bude riešený na úrovni vytvorenej komisie pri paritnom zastúpení každej zo zmluvných strán s cieľom vyriešiť spor do 30 dní, ak sa nedohodne iná lehota. V prípade neúspešného konania pred uvedenou paritnou komisiou sa pri riešení sporu ďalej postupuje podľa zákona č. 2/1991 Z. z. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov.

Článok 13

Riešenie individuálnych nárokov zamestnancov a vybavovanie ich sťažností

- Zmluvné strany sa zaväzujú rešpektovať právo zamestnanca na uplatnenie svojich individuálnych nárokov z pracovných vzťahov prostredníctvom inšpekcie práce alebo na súde.

- Zmluvné strany sa dohodli, že pri riešení sťažností zamestnanca budú postupovať objektívne v súlade so všeobecne záväznými predpismi § 13 ZP.

Článok 14

Spoluúčasť zamestnávateľa a zástupcov zamestnancov v pracovnoprávných vzťahoch

Zamestnávateľ sa zaväzuje plniť povinnosti vyplývajúce mu z právnych predpisov a tejto KZ, najmä:

1. Vyžiadať si predchádzajúci súhlas odborovej organizácie alebo rozhodnúť po dohode s ňou v nasledovných prípadoch:

- vydanie pracovného poriadku u zamestnávateľa,
- vydanie predpisov a pravidiel o BOZP § 39 ods. 2 ZP,
- nerovnomerné rozvrhnutie pracovného času § 87 ods. 2 ZP,
- dohodnutie vyrovnávacieho obdobia konta pracovného času § 87 a ods. 2 ZP,
- zavedenie konta pracovného času § 87 a ods. 1 ZP,
- zavedenie pružného pracovného času len pre zamestnancov NP DEI NS III § 88 ods. 1 ZP,
- určenie začiatku a konca pracovného času a na rozvrh pracovných zmien § 90 ods. 4 ZP,
- rozsah a podmienky práce nadčas § 97 ods. 9 ZP,
- vymedzenie okruhu ťažkých telesných prác a duševných prác, pri ktorých by mohlo dôjsť k ohrozeniu života alebo zdravia zamestnancov § 98 ods. 9 ZP,
- prijatie plánu dovolení na príslušný rok § 111 ods. 1 ZP,
- na určenie hromadného čerpania dovolenky § 111 ods. 2 ZP,
- výpoveď alebo okamžité zrušenie pracovného pomeru zástupcom zamestnancov, na ktorých sa vzťahuje zvýšená ochrana § 240 ods. 9 ZP,
- určenie prídeltu do sociálneho fondu, jeho čerpaní a použiti zákona č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde,
- poskytnutie pracovného voľna na výkon odborovej funkcie.

2. Písomne informovať odborovú organizáciu najmä:

- ak má dôjsť k prechodu práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov, najneskôr 1 mesiac predtým,
- o dohodnutých nových pracovných pomeroch u zamestnávateľa pri hromadnom prepúšťaní,
- o pravidelnom zamestnávaní zamestnancov v noci, ak si to žiada odborový orgán § 98 ods. 7 ZP,
- zrozumiteľným spôsobom na začiatku roka po prijatí rozpočtu, potom štvrťročne, a na konci roka za celý rok o svojej hospodárskej a finančnej situácii a o predpokladanom vývoji jeho činnosti, v rámci toho i o limite mzdových prostriedkov na príslušný rok, ktoré mu určil zriaďovateľ, ako aj o jeho zmenách o použití mzdových prostriedkov a poskytovať hospodárske rozbor. Zamestnávateľ môže odmietnuť poskytnúť informácie, ktoré by mohli poškodiť zamestnávateľa alebo môže vyžadovať, aby sa tieto informácie považovali za dôverné.

3. Vopred prerokovať s odborovou organizáciou najmä:

- opatrenia zamestnávateľa pri prechode práv a povinností z pracovných vzťahov § 29 ods. 2 ZP,
- opatrenia, ktoré môžu predísť hromadnému prepúšťaniu zamestnancov § 73 ods. 2 ZP,
- výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru § 74 ZP,
- rovnomerné rozvrhnutie pracovného času § 86 ods. 1 ZP,
- zavedenie pružného pracovného času § 88 ods. 1 ZP,
- nariadenia práce v dňoch pracovného pokoja § 94 ods. 2 ZP,
- organizáciu práce v noci § 98 ods. 6 ZP,
- dočasné prerušenie výkonu práce zamestnancovi § 141a ZP,
- rozhodnutie, či ide o neospravedlnené zameškanie práce § 144a ods. 6 ZP,
- opatrenia zamerané na starostlivosť o kvalifikáciu zamestnancov, jej prehlbovanie a zvyšovanie § 153 ZP,
- opatrenia na utváranie podmienok na zamestnávanie zamestnancov so zmenenou pracovnou schopnosťou § 159 ods. 4 ZP,
- požadovanú náhradu škody a obsah dohody na jej náhradu od zamestnanca § 191 ods. 4 ZP,
- rozsah zodpovednosti zamestnávateľa za škodu zamestnancovi a jej náhrady pri pracovnom úraze alebo chorobe z povolania § 198 ods. 2 ZP,
- zásadné otázky podnikovej sociálnej politiky, opatrenia na zlepšenie hygieny pri práci a pracovného prostredia § 237 ods. 2 písm. b ZP,
- organizačné zmeny, za ktoré sa považujú obmedzenie alebo zastavenie činností zamestnávateľa alebo jeho časti, zlúčenie, splynutie, rozdelenie, zmena právnej formy zamestnávateľa § 237 ods. 2 písm. d ZP,
- opatrenia na predchádzanie vzniku úrazov a chorôb z povolania a na ochranu zdravia zamestnancov § 237 ods. 2 písm. e ZP,
- návrh na zníženie alebo odobratie osobného príplatku.

Ak zamestnávateľ požiada odborovú organizáciu o zaujatie stanoviska, odborová organizácia predloží stanovisko bez zbytočného odkladu spravidla do 15 kalendárnych dní, ak tomu nebránia vážne prevádzkové dôvody alebo ZP alebo iný právny predpis neustanovuje inak.

4. Umožniť odborovej organizácii

- vykonávanie kontroly nad dodržiavaním pracovnoprávných predpisov, vrátane mzdových predpisov, kontrola nad stavom BOZP a kontrola záväzkov vyplývajúcich z tejto KZ.
- odborová organizácia je oprávnená pri výkone kontroly v súlade s § 239 ZP najmä:
 - a) vyžadovať od vedúcich zamestnancov potrebné informácie a podklady,
 - b) podávať návrhy na zlepšovanie pracovných podmienok,
 - c) vyžadovať od zamestnávateľa, aby dal pokyn na odstránenie zistených nedostatkov,
 - d) vyžadovať od zamestnávateľa informácie o tom, aké opatrenia boli vykonané na odstránenie nedostatkov zistených pri výkone kontroly.

5. Kolektívne vyjednávanie

1. Pre účely tejto kolektívnej zmluvy sa kolektívnym vyjednávaním rozumie rokovanie a uzatváranie kolektívnej zmluvy.
2. Kolektívne vyjednávanie začína predložením písomného návrhu na uzatvorenie kolektívnej zmluvy jednou zo zmluvných strán druhej zmluvnej strane. Druhá zmluvná strana je povinná na návrh písomne odpovedať do 15 dní a v odpovedi sa vyjadriť k tým častiam návrhu, ktoré neboli prijaté.
3. Rokovať o návrhu kolektívnej zmluvy a uzatvárať kolektívnu zmluvu na strane odborov je oprávnený Výbor základnej odborovej organizácie. O návrhu kolektívnej zmluvy na základe splnomocnenia Výboru základnej odborovej organizácie môžu so zamestnávateľom rokovať aj iné osoby, spravidla zástupcovia vyššieho odborového orgánu.
4. Zamestnávateľ je povinný umožniť vstup do priestorov zamestnávateľa, súvisiacich s účelom vstupu, aj osobe, ktorá nie je zamestnancom zamestnávateľa, ak táto osoba koná v mene odborovej organizácie, v ktorej je združený jeho zamestnanec, na účel uplatňovania práv zamestnancov. Odborový orgán je povinný oznámiť zamestnávateľovi osobu konajúcu v mene odborovej organizácie, účel a termín vstupu do priestorov zamestnávateľa.
5. Zmluvné strany sú povinné spolu rokovať a poskytovať si ďalšiu požadovanú súčinnosť, ak nebude v rozpore s ich oprávnenými záujmami.
6. Bližší postup pri kolektívnom vyjednávaní upravuje Zákon č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších právnych predpisov.

Článok 15

Súčinnosť odborovej organizácie

- Odborová organizácia sa zaväzuje po dobu účinnosti tejto KZ dodržiavať sociálny zmier so zamestnávateľom.
- Odborová organizácia sa zaväzuje informovať zamestnávateľa o situácii vedúcej k porušovaniu sociálneho zmieru z jej strany a zo strany zamestnancov.
- Odborová organizácia sa zaväzuje prizývať na zasadnutia Výboru zástupcu zamestnávateľa za účelom hodnotenia plnenia záväzkov z KZ.
- Odborová organizácia sa zaväzuje informovať zamestnávateľa o každej zmene v odborovom orgáne základnej organizácie, pôsobiacej u zamestnávateľa § 230 ZP.

Článok 16

V oblasti zdravotnej starostlivosti o zamestnancov sa zamestnávateľ zaväzuje:

- vybaviť pracoviská príslušnými hygienickými pomôckami a stav lekárničiek udržiavať v zmysle platných noriem.

ČASŤ IV

Zamestnanosť a pracovné podmienky

Článok 17

Zamestnávateľ oboznámi zamestnanca pri nástupe do zamestnania s programom CDR BA, s pracovným poriadkom, kolektívnou zmluvou, právnymi predpismi vzťahujúcimi sa na ním vykonávanú prácu a ostatnými predpismi na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, ktoré zamestnanec musí pri práci dodržiavať a s ustanoveniami o zásade rovnakého zaobchádzania. Zamestnávateľ informuje zamestnanca o pôsobení odborovej organizácie na pracovisku.

Článok 18

Ak sa pracovné miesto obsadzuje na základe výberového konania podľa §5 č. 552/2003 Z. z., najmenej jedného člena výberovej komisie určí odborová organizácia.

Článok 19

Zamestnávateľ informuje o voľných pracovných miestach na svojej webovej stránke.

Článok 20

Skúšobná doba

- V pracovnej zmluve možno dohodnúť skúšobnú dobu, ktorá je najviac 3 mesiace a u vedúceho zamestnanca v priamej riadiacej pôsobnosti štatutárneho orgánu alebo člena štatutárneho orgánu a vedúceho zamestnanca, ktorý je v priamej riadiacej pôsobnosti tohto vedúceho zamestnanca, je najviac 6 mesiacov. Skúšobnú dobu nemožno predlžovať.
- Skúšobná doba sa musí dohodnúť písomne, inak je neplatná.

Článok 21

Pracovný pomer

- Pracovný pomer vzniká odo dňa, ktorý bol dohodnutý v pracovnej zmluve ako deň nástupu do práce.
- Zamestnancom, ktorí nastúpia v rámci projektu alebo grantu, bude pracovný pomer uzatváraný na dobu počas trvania projektu alebo grantu.
- Predlžovanie alebo opätovné dohodnutie pracovného pomeru na dobu určitú nad zákonnú 2-ročnú hranicu pre pracovníkov Národného projektu „Podpora deinštitucionalizácie náhradnej starostlivosti III“. Predlžovanie alebo opätovné dohodnutie pracovného pomeru na dobu určitú medzi tým istým zamestnávateľom a zamestnancom nad zákonnú dvojročnú hranicu je možné, ak existuje dôvod na jeho predĺženie vymedzený v ustanovení § 48 ods. 4 Zákonníka práce, a to:
 - a) zastupovanie zamestnanca počas materskej dovolenky, rodičovskej dovolenky, dovolenky bezprostredne nadväzujúcej na materskú dovolenku alebo rodičovskú dovolenku, dočasnej pracovnej neschopnosti alebo zamestnanca, ktorý bol dlhodobo uvoľnený na výkon verejnej funkcie alebo odborovej funkcie,
 - b) vykonávanie prác, pri ktorých je potrebné podstatne zvýšiť počet zamestnancov na prechodný čas nepresahujúci osem mesiacov v kalendárnom roku,
 - c) vykonávania prác, ktoré sú závislé od striedania ročných období, každý rok sa opakujú a nepresahujú osem mesiacov v kalendárnom roku (sezónna práca),
 - d) vykonávania prác dohodnutých v kolektívnej zmluve.**

Podľa § 48 ods. 4 písm. d) Zákonníka práce - reťazenie pracovného pomeru na dobu určitú: zamestnávateľ môže v zmysle tohto ustanovenia uzatvoriť pracovný pomer na dobu určitú na všetky pracovné pozície vzniknuté v rámci európskych projektov, ktoré sú zazmluvnené na obdobie nad rámec zákonníka práce (na viac ako 2 roky), a to maximálne na dobu trvania projektu.

Článok 22

Pracovný čas

- Pracovný čas je časový úsek, v ktorom je zamestnanec k dispozícii zamestnávateľovi, vykonáva prácu a plní povinnosti v súlade s pracovnou zmluvou.
- Doba odpočinku je akákoľvek doba, ktorá nie je pracovným časom.
- Pracovný čas je čas, ktorý je zamestnanec povinný odpracovať v príslušnom týždni po rozvrhnutí ustanoveného týždenného času.

- Pracovný čas zamestnanca je 37,5 hod. týždenne. U zamestnanca, ktorý má pracovný čas rozvrhnutý tak, že pravidelne vykonáva prácu striedavo v oboch zmenách v dvojzmennej prevádzke je 36,25 hod. týždenne. U zamestnanca, ktorý má pracovný čas rozvrhnutý tak, že pravidelne vykonáva prácu striedavo vo všetkých zmenách v trojzmennej prevádzke, alebo nepretržitej prevádzke je 35 hod. Vyplýva to z KZVS.
- Pracovný čas je nerovnomerne rozvrhnutý na pracoviskách samostatne usporiadanej skupiny.
- Zamestnávateľ zavedie po dohode s odborovou organizáciou na pracoviskách NP DEI NS III pružný pracovný čas. Základný pracovný čas a voliteľný pracovný čas zamestnávateľ vymedzí v pracovnom poriadku.
- Za výkon práce, za ktorý patrí zamestnancovi mzda, sa považuje aj účasť na ďalšom vzdelávaní s cieľom prehĺbiť si kvalifikáciu, čas trvania povinného preškolenia (napr. BOZP, požiarne ochrana), seminárov, pracovných porád, školení týkajúcich sa sústavného vzdelávania, ktorých sa zamestnanec zúčastňuje na príkaz zamestnávateľa, alebo mu táto povinnosť vyplýva z príslušných právnych predpisov, a to bez ohľadu, či ich absolvuje v čase pracovnej zmeny alebo mimo rámca rozvrhu pracovných zmien zamestnanca. Za účasť na vzdelávaní je zamestnancovi započítaná alikvótna čiastka denného pracovného času.

Článok 23

Práca nadčas

Práca nadčas je nariadená len v tomto rozsahu a za týchto podmienok:

- práca nadčas je práca vykonávaná zamestnancom na príkaz zamestnávateľa alebo s jeho súhlasom nad určený týždenný pracovný čas mimo základného pracovného času,
- v kalendárnom roku možno nariadiť zamestnancovi prácu nadčas v rozsahu najviac 150 hodín.

Článok 24

Dovolenka

- Základná výmera dovolenky je päť týždňov.
- Dovolenka vo výmere šiestich týždňov patrí zamestnancovi, ktorý do konca kalendárneho roka dovŕši najmenej 33 rokov veku, ako aj zamestnancovi, ktorý dosiaľ nedovŕšil 33 rokov veku, ale trvalo sa stará o dieťa.
- Dovolenka zamestnancov ustanovených v § 103 ods. 3 Zákonníka práce je deväť týždňov v kalendárnom roku (vychovávateľa, psychologičky a špeciálny pedagóg).

Článok 25

Pracovné voľno

Zamestnávateľ poskytne podľa § 141 ods. 3 písm. c) Z. z. zamestnancovi na požiadanie v druhom polroku 2022 pracovné voľno s náhradou funkčného platu v rozsahu 1 deň podľa aktuálnej kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa pre verejnú a štátnu službu.

Článok 26

Skončenie pracovného pomeru

1. Pracovný pomer možno skončiť:

- a) dohodou,
- b) výpoveďou,
- c) okamžitým skončením,
- d) skončením v skúšobnej dobe.

2. Pracovný pomer dohodnutý na určitú dobu sa skončí uplynutím dohodnutej doby.

Článok 27

Dohoda o skončení pracovného pomeru

- Ak sa zamestnávateľ a zamestnanec dohodnú na skončení pracovného pomeru, pracovný pomer sa skončí dohodnutým dňom.
- Dohodu o skončení pracovného pomeru zamestnávateľ a zamestnanec uzatvárajú písomne. V dohode musia byť uvedené dôvody skončenia pracovného pomeru, ak to zamestnanec požaduje, alebo ak sa pracovný pomer skončil dohodou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a/ až c/.
- Jedno vyhotovenie dohody o skončení pracovného pomeru vydá zamestnávateľ zamestnancovi.

Článok 28

Výpoveď

- Výpoveďou môže skončiť pracovný pomer zamestnávateľ aj zamestnanec. Výpoveď musí byť písomná a doručená, inak je neplatná.

- Zamestnávateľ môže dať zamestnancovi výpoveď iba z dôvodov ustanovených v Zákonníku práce. Dôvod výpovede sa musí skutkovo vymedziť tak, aby ho nebolo možné zameniť s iným dôvodom, inak je výpoveď neplatná. Dôvod výpovede nemožno dodatočne meniť.
- Ak zamestnávateľ dal zamestnancovi výpoveď podľa § 63 ods. 1 písm. b), nesmie počas dvoch mesiacov znovu utvoriť zrušené pracovné miesto a prijať po skončení pracovného pomeru na toto miesto iného zamestnanca.
- Výpoveď, ktorá bola doručená druhému účastníkovi, možno odvolať len s jeho súhlasom. Odvolanie výpovede, ako aj súhlas s jej odvolaním, treba urobiť písomne.

Článok 29

Odstupné

Výpovedné doby a výška odstupného

Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odstupné pri skončení pracovného pomeru z dôvodov uvedených v § 63 ods.1 písm. a) alebo b) Zákonníka práce nad rozsah ustanovený v § 76 ods. 1 a 2 Zákonníka práce v sume jeho funkčného platu. V podnikovej kolektívnej zmluve môžu zmluvné strany dohodnúť zvýšenie odstupného priaznivejšie, ak to príslušný právny predpis umožňuje.

Ak zamestnávateľ skončil so zamestnancom podľa § 63 ods.1 ZP pracovný pomer výpoveďou z dôvodov:

- a) zrušenia alebo premiestnenia zamestnávateľa alebo jeho časti,
- b) nadbytočnosti zamestnanca,
- c) zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, tak má okrem príslušnej výpovednej doby, nárok na odstupné podľa §76 ods.1, ktorého výška je závislá od počtu odpracovaných rokov u daného zamestnávateľa. Výpovednú dobu nie je možné zameniť za odstupné.

Článok 30

Odchodné

Pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť viac ako 70 %, zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odchodné nad rozsah ustanovený v § 76a ods. 1 Zákonníka práce v sume jedného funkčného platu zamestnanca. Pri skončení pracovného pomeru a po priznaní predčasného starobného dôchodku zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odchodné nad rozsah § 76a ods. 2 Zákonníka práce v sume jedného funkčného platu zamestnanca. V podnikovej kolektívnej zmluve môžu zmluvné strany dohodnúť zvýšenie odchodného priaznivejšie, ak to príslušný právny predpis umožňuje.

Článok 31

Platové podmienky zamestnancov

Všeobecné ustanovenia

- Zamestnávateľ poskytuje zamestnancovi plat podľa zákona č. 553/2003 Z. z. všeobecne záväzných právnych predpisov vydaných na vykonanie tohto zákona a v ich rámci tejto kolektívnej zmluvy, pracovnej zmluvy alebo vnútorného predpisu.
- Platové podmienky dohodnuté v tejto KZ sa vzťahujú na všetkých zamestnancov zamestnávateľa. Zamestnávateľ uplatní platové podmienky bez akejkoľvek diskriminácie a garantuje rovnaký plat za rovnakú prácu alebo za prácu rovnakej hodnoty.
- Zamestnávateľ poskytuje zamestnancovi:
 - a) tarifný plat podľa základnej stupnice platových taríf zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme podľa zákona č. 553/2003 Z. z.,
 - b) podľa osobitnej stupnice platových taríf vybraných skupín zamestnancov (sociálni pracovníci) zákona č. 553/2003 Z. z.,
 - c) pedagogickým a odborným zamestnancom podľa zákona č. 553/2003 Z. z..
- Základná stupnica platových zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme, osobitná stupnica platových taríf učiteľov vysokých škôl a výskumných a vývojových zamestnancov a platové tarify pedagogických zamestnancov a odborných zamestnancov sa zvýšia od 1. júla 2022 o 3 %. Zmluvné strany sa zaväzujú, že zvýšenie platových taríf v zmysle tohto bodu alebo prípadnej zmeny zákona o odmeňovaní

nebude mať nepriaznivý vplyv na výšku ostatných zložiek funkčných platov, ktoré boli zamestnancom priznané.

Článok 32

Tarifný stupeň

- Zamestnávateľ môže zamestnancovi, okrem pedagogického a odborného zamestnanca, určiť tarifný plat podľa príslušnej stupnice platových taríf v rámci rozpätia najnižšej a najvyššej platovej tarify platovej triedy, do ktorej ho zaradil, nezávisle od dĺžky započítateľnej praxe. Takto určený plat nesmie byť nižší, ako bol tarifný plat určený podľa zaradenia do platového stupňa.

Článok 33

Príplatok za zmenu

Zamestnancovi, ktorému zamestnávateľ v dvoj, trojzmennej prevádzke alebo v nepretržitej prevádzke, rozvrhol pracovný čas tak, že prácu vykonáva striedavo vo všetkých zmenách a zamestnancovi, ktorý prácu vykonáva v jednozmennej prevádzke a je jeho pracovný čas rozvrhnutý nerovnomerne, vypláti zamestnávateľ príplatok za zmenu vo výške 10 Eur / mesačne.

Článok 34

Osobný príplatok

- Zamestnancovi na ocenenie mimoriadnych osobných schopností, dosahovaných pracovných výsledkov alebo za vykonávanie práce nad rámec pracovných povinností možno priznať osobný príplatok až do sumy zodpovedajúcej ustanovenému limitu. Limit osobného príplatku je 100% platovej tarify najvyššieho platového stupňa, platovej triedy, do ktorej je zamestnanec zaradený a u pedagogického zamestnanca 100% z platovej tarify platovej triedy, do ktorej je zaradený, zvýšenej o 14%. Osobný príplatok sa určí pevnou sumou zaokrúhlenou 0,50 Eur nahor.
- Osobný príplatok je možné zvýšiť, znížiť alebo odňať na základe úrovne kvality plnenia pracovných úloh alebo pri preradení zamestnanca do inej platovej triedy. Zamestnávateľ vopred písomne oboznámi zamestnanca s dôvodmi zníženia alebo odobratia osobného príplatku a umožní mu vyjadriť sa k výhradám zamestnávateľa.
- O priznaní osobného príplatku podľa odseku 1., jeho zvýšení, znížení alebo odobratí, rozhoduje zamestnávateľ na základe písomného návrhu príslušného vedúceho

zamestnanca. Zamestnávateľ je povinný vopred prerokovať so zástupcami zamestnancov návrh na zníženie alebo odobratie osobného príplatku.

Článok 35

Odmena

- Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi, ktorého pracovný pomer trvá ku dňu 31. decembru 2021 najmenej šesť mesiacov, odmenu podľa § 20 ods. 1 písm. a) zákona o odmeňovaní v sume 350 €; nárok na poskytnutie odmeny nevzniká zamestnancovi, ktorému ku dňu 31. decembru 2021 plynie výpovedná doba okrem zamestnanca, ktorému bola daná výpoveď z dôvodu podľa § 63 ods. 1 písm. a), b) alebo c) Zákonníka práce. Odmena bude vyplatená podľa rozhodnutia zamestnávateľa najskôr vo výplatnom termíne za mesiac december 2021, najneskôr však do 30. júna 2022. Ak pracovný pomer zamestnanca skončí pred 30. júnom 2022, zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi odmenu podľa prvej vety najneskôr v najbližšom výplatnom termíne po skončení pracovného pomeru. Do doby trvania pracovného pomeru podľa prvej vety sa započítava aj doba trvania bezprostredne predchádzajúceho pracovného pomeru u toho istého zamestnávateľa alebo štátnozamestnaneckého pomeru v tom istom služobnom úrade. Ak zamestnanec vykonáva prácu v kratšom týždennom čase, ako je ustanovený týždenný pracovný čas u zamestnávateľa, odmena podľa prvej vety sa pomerne kráti.
- Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odmenu za: kvalitné vykonávanie pracovných činností alebo za vykonávanie práce presahujúcej rámec pracovných činností vyplývajúcich z dohodnutého druhu práce, podľa finančných možností zamestnávateľa,

Článok 36

Výplata platu a zrážky z platu

- Zamestnávateľ sa zaväzuje uskutočniť výplatu raz mesačne. Termín splatnosti platu je 10. deň po ukončení predchádzajúceho mesiaca.
- Zamestnávateľ sa zaväzuje plat zasielať na osobné účty zamestnancov, ktoré si zriadili v peňažných ústavoch podľa vlastného výberu tak, aby bol plat pripísaný na účet zamestnanca najneskôr v deň splatnosti platu podľa predchádzajúceho odseku.

Článok 37

Stravovanie

- Na účely stravovania sa za pracovnú zmenu považuje výkon práce dlhší ako 4 hodiny.
- Ak pracovná zmena trvá viac ako 12 hodín, zamestnávateľ musí zabezpečiť poskytnutie ďalšieho teplého hlavného jedla.

Článok 38

Príspevok na doplnkové dôchodkové poistenie a sporenie

- Výška príspevku zamestnávateľa na doplnkové dôchodkové sporenie v zamestnávateľských zmluvách uzatvorených počas roka 2022 je najmenej 2 % z objemu zúčtovaných plátov zamestnancov zúčastnených na doplnkovom dôchodkovom sporení. U zamestnávateľa, u ktorého sa v podnikovej kolektívnej zmluve uzatvorenej do 31. januára 2021, dohodla určitá výška platenia príspevkov na doplnkové dôchodkové sporenie, a u zamestnávateľa, ktorý uzatvoril zamestnávateľskú zmluvu s doplnkovou dôchodkovou spoločnosťou do 31. decembra 2021, zostáva dohodnutá výška platenia príspevkov zachovaná a v roku 2022 je najmenej 2 % z objemu zúčtovaných plátov zamestnancov zúčastnených na doplnkovom dôchodkovom sporení.
- Ak má zamestnávateľ uzatvorenú zamestnávateľskú zmluvu, ale nemá uzatvorenú zamestnávateľskú zmluvu s doplnkovou dôchodkovou spoločnosťou, s ktorou má uzatvorenú účastnícku zmluvu jeho zamestnanec, je povinný uzatvoriť zamestnávateľskú zmluvu s touto doplnkovou dôchodkovou spoločnosťou, a to do 30 dní odo dňa, v ktorom sa zamestnávateľ o tejto skutočnosti dozvedel. V podnikovej kolektívnej zmluve môžu zmluvné strany dohodnúť, že ak zamestnávateľ nemá uzatvorenú žiadnu zamestnávateľskú zmluvu, uzatvorí zamestnávateľskú zmluvu s doplnkovou dôchodkovou spoločnosťou, s ktorou má uzatvorenú účastnícku zmluvu jeho zamestnanec vo verejnom záujme od 30 dní odo dňa, v ktorom sa zamestnávateľ o tejto skutočnosti dozvedel.

Článok 39

Riešenie sťažností a predchádzanie sporom

S cieľom predchádzať konfliktným situáciám a sťažnostiam sa zamestnávateľ zaväzuje poskytovať svojim zamestnancom v rámci svojich možností bezplatné poradenstvo v oblasti pracovnoprávnej, vrátane odmeňovania za prácu a v oblasti sociálnej.

Individuálne nároky:

- Sťažnosť zamestnanca alebo spor týkajúci sa pracovnoprávnych vzťahov alebo plnenia záväzkov z KZ budú riešené bez zbytočného odkladu na úrovni príslušného vedúceho. Sťažnosť alebo spor budú vyriešené do 30 dní od prevzatia sťažnosti.

- V prípade neúspešného vyriešenia sporu na úrovni zamestnávateľa má zamestnanec právo obrátiť sa na iný štátny orgán, ktorý je oprávnený vykonávať kontrolu dodržiavania pracovnoprávnych predpisov a plnenia záväzkov z KZ, napr. inšpektorát práce.

- Zamestnávateľ nesmie zamestnanca prenasledovať, postihovať alebo inak znevýhodňovať za to, že podá na iného zamestnanca alebo zamestnávateľa sťažnosť, žalobu alebo návrh na začatie trestného stíhania.
- Kolektívny spor o plnenie záväzkov z tejto kolektívnej zmluvy bude riešený na úrovni vytvorenej komisie pri zastúpení z každej zo zmluvných strán s cieľom vyriešiť spor do 15 dní, ak sa nedohodne iná lehota. V prípade neúspešného konania pred uvedenou komisiou sa pri riešení sporu ďalej postupuje podľa zákona č.2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní.

Článok 40

Rozsah podnikových kolektívnych zmlúv

- V podnikovej kolektívnej zmluve možno upraviť priaznivejšie pracovné podmienky a podmienky zamestnávania, ak to príslušný právny predpis umožňuje.
- V podnikovej kolektívnej zmluve možno dohodnúť dennú výšku náhrady príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca vo vyššej percentuálnej sadzbe ako ustanovuje zákon, najviac vo výške 80 % denného vymeriavacieho základu zamestnanca.

ČASŤ V

Sociálny fond

Zásady pre tvorbu a použitie sociálneho fondu

Článok 41

Všeobecné ustanovenia

- V tejto časti sa upravuje podrobnejšie tvorba, použitie, podmienky čerpania a rozpočet sociálneho fondu.

- Príspevok zo sociálneho fondu sa môže poskytnúť odborovej organizácii, zamestnancom a ich rodinným príslušníkom. Odborová organizácia aktívne spolupracuje so zamestnávateľom na tvorbe rozpočtu a použitia sociálneho fondu.
- V priebehu roka sa môže rozpočet sociálneho fondu v jednotlivých položkách upravovať podľa potrieb zamestnancov po odsúhlasení zamestnávateľom a odborovou organizáciou.
- Nevyčerpané finančné prostriedky sociálneho fondu prechádzajú do nasledujúceho obdobia.
- Prostriedky sociálneho fondu sa vedú na samostatnom účte zamestnávateľa.
- Prevod finančných prostriedkov sa uskutoční do 5 dní po dni dohodnutom na výplatu mzdy. Zúčtovanie prostriedkov fondu za kalendárny rok vykonáva zamestnávateľ najneskôr 31. januára nasledujúceho roku. V prípade zrušenia organizácie bez právneho nástupcu vzniknuté nároky na plnenie z fondu sa uspokojujú ako nároky z pracovného pomeru.
- Zamestnávateľ je povinný odsúhlasiť všetky výdavky zo sociálneho fondu s odborovou organizáciou.
- Za dodržiavanie pravidiel o hospodárení zo sociálneho fondu je zodpovedný poverený zamestnanec zamestnávateľa a predseda odborovej organizácie.

Článok 42

Rozpočet sociálneho fondu

1. Celkový prídel do sociálneho fondu je tvorený:
 - a) povinným prídelom vo výške 1 % a
 - b) ďalším prídelom vo výške najmenej 0,05 %
 zo súhrnu hrubých platov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok.
2. Použitie a čerpanie sociálneho fondu podľa IN 19-2014 Tvorba a použitie SF.

Článok 43

- Zmluvné strany sa zaväzujú pri používaní sociálneho fondu postupovať podľa zásad pre používanie sociálneho fondu.
- Zmluvné strany sa budú pri používaní prostriedkov sociálneho fondu riadiť rozpočtom sociálneho fondu.
- Zamestnávateľ na vyžiadanie poskytne odborovej organizácii prehľad o tvorbe a čerpaní sociálneho fondu.

ČASŤ VI.

Záverečné ustanovenia

1. Zmeny a dodatky prijaté zmluvnými stranami sú záväzné po ich podpísaní oprávnenými zástupcami po nadobudnutí ich platnosti a účinnosti.
2. Zmluvné strany sa dohodli, že plnenie tejto kolektívnej zmluvy sa skontroluje na konci roka na spoločnom rokovaní zamestnávateľa a výkonného výboru odborovej organizácie.
3. Zabezpečenie činnosti odborových orgánov:
 - zamestnávateľ poskytne predsedovi a členovi výboru základnej odborovej organizácie na činnosť OZ pracovné voľno s náhradou mzdy na čas dohodnutý medzi zamestnávateľom a odborovou organizáciou.
 - zamestnávateľ má právo skontrolovať, či zamestnanec využíva poskytnuté pracovné voľno na účel, na ktorý bolo poskytnuté.
4. Táto KZ je vyhotovená v 4 exemplároch. Každá zo zmluvných strán dostane po dvoch podpísaných vyhotoveniach.
5. Zmluvné strany vyhlasujú, že túto KZ si prečítali, súhlasia s jej obsahom, a preto ju na znak toho podpisujú.
6. Nadobudnutím účinnosti tejto KZ stráca platnosť predchádzajúca KZ.

VE

CI

ve. USTNO

predseda ZO OZ PSaV

1.12.2014